



**CODICE ETICO
DI
E.R. LUX S.R.L**

**Allegato al
Modello di Organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Revisione 0.1 del _____
Approvata dall' A.U.



Sommario

1. Presentazione società

- 1.1 Storia
- 1.2 Missione: EPC & Green Economy
- 1.3 Valori

2. Ambito di applicazione del codice etico

3. Soggetti destinatari del Codice Etico

4. Valore contrattuale ed efficacia del Codice Etico

5. I nostri PRINCIPI

Rispetto delle norme
 Trasparenza nella comunicazione esterna
 Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane

6. I nostri IMPEGNI

- Rispetto delle leggi e dei regolamenti
- Ufficio del personale e Responsabile assunzioni
- Rapporti con fornitori e altri collaboratori
- Conflitti di interesse
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Operazioni finanziarie e transazioni;
- Relazioni con la Pubblica Amministrazione
- Tutela dei dati personali
- Rispetto della normativa antiriciclaggio
- Lotta ai reati transnazionali e criminalità organizzata
- Lotta alla corruzione privata e rispetto della normativa in materia di reati societari
- Rispetto della normativa in materia di reati tributari
- Corretto utilizzo dei sistemi informatici, riservatezza delle informazioni, tutela del diritto d'autore
- Rapporti con il mercato
- Sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici
- Utilizzo dei beni aziendali

7. Whistleblowing- Segnalazioni di violazioni

8. Diffusione

Allegati (presente nel sito, nel MSI ed affissa in bacheca Az.le)

- 1. Politica AZIENDALE
- 2. Sistema disciplinare



Documenti collegati

- Regolamento interno
- Documento accettazione codice

1. Presentazione società

1.1 Storia

Le idee, quelle buone, sono per antonomasia "brillanti". Sono illuminazioni, sono le classiche lampadine che improvvisamente s'accendono. A volte, poi, capita che intuizioni e progetti imprenditoriali si traducano proprio in quella che è la loro essenza stessa, ossia in "luce".

E così, da un piccolo garage di Forlì e dalla perizia e volontà di un artigiano romagnolo, nasce 18 anni fa quella che ora è un'azienda di 40 addetti che "offre luce" su tutto il territorio nazionale.

"E.R. Lux" di Emanuele Rinieri dal 1996 di strada ne ha fatta, e tanta: oggi l'impresa, è entrata a far parte del Gruppo E.R. Holding, è una realtà leader nel settore dell'impiantistica elettrica ed uso civile, terziario e industriale e nell'applicazione a servizio della collettività delle nuove tecnologie "green".

Con l'avvento della green-economy e con l'affermazione delle energie rinnovabili, E.R. Lux ha dimostrato ancora una volta la capacità di offrire progetti di successo, al fine di favorire elevati standard in termini di rispetto ambientale, uniti a soluzioni efficienti per un effettivo risparmio energetico. Ciò si è reso possibile grazie a investimenti consistenti in tecnologie e risorse umane, grazie alle quali oggi E.R. Lux dispone di un Energy Management d'eccezione, in grado di affrontare ogni progetto, non solo nella logica di una corretta esecuzione, ma specialmente nell'ottica di un servizio globale, che parte dallo studio di fattibilità personalizzato, passando dall'analisi dei risultati in termini di risparmio energetico e rispetto ambientale, fino alle installazioni più idonee per garantire un supporto energetico altamente performante sotto tutti gli aspetti.

1.2 Missione: EPC & Green Economy

L'EPC, acronimo di *Engineering, Procurement and Construction*, è una forma comune di contratto lavorativo dove il contraente si impegna a curare l'installazione, la ricerca dei materiali e la costruzione del progetto assegnatogli. Un contratto di questo tipo è proposto da aziende che vogliono curare in prima persona l'aspetto costruttivo senza affidarsi a terzi.

I motivi per cui scegliere un EPC Contractor sono molti:

- delegare a terzi le responsabilità della costruzione per avere meno peso;
- riversare tre esigenze differenti in un unico contratto, più facile da controllare;
- l'EPC contractor è una figura qualificata e specializzata in grado di svolgere un lavoro di sicura qualità;
- l'industria non risente delle variazioni di mercato.

1.3 I nostri valori



POLITICA AZIENDALE

La Direzione Generale definisce gli obiettivi che intende perseguire a gli impegni da assumere attraverso l'introduzione di un Sistema Integrato.



INNOVAZIONE

ER LUX non si ferma mai e non si accontenta. Cerchiamo di essere sempre un passo avanti per aiutare i clienti a raggiungere i loro obiettivi.



FIDUCIA

Il successo della nostra azienda si basa sulla fiducia che clienti e partners ripongono nei nostri prodotti e servizi.



RESPONSABILITÀ

La nostra storia di azienda all'avanguardia nel campo delle energie rinnovabili ci ha permesso sin dall'inizio di impegnarci congiuntamente sia a favore della società che dell'ambiente.



RISPETTO



La nostra azienda si impegna a rispettare lo spazio, il lavoro ed i valori altrui. Siamo puntuali nelle scadenze e negli impegni con clienti, collaboratori e partner.

2. Ambito di applicazione e finalità del codice etico aziendale

Il codice etico aziendale ha lo scopo di esplicitare e rendere manifesti, oltre che vincolanti all'interno di E.R. Lux s.r.l. un insieme di principi e di regole di condotta nei quali la nostra Società si riconosce e di cui esige il rispetto nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice Etico è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento delle attività aziendali e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, anche al di là di quanto stabilito dalle norme vigenti e dal Contratto di Lavoro nazionale.

I principi e le norme di condotta contenuti nel presente Codice sono stati selezionati con riguardo alla ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. n.231/2001. Ciononostante, il Codice mira a prescrivere, promuovere o a vietare determinati comportamenti indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, nel presupposto che l'etica sia, all'interno della E.R. Lux s.r.l., una realtà consolidatasi nel tempo e non una attività occasionale. In tal senso, ai fini di una valutazione generale di liceità ed eticità delle condotte, la nostra società avversa oltre che i comportamenti commissivi descritti nel Codice anche quelli omissivi che concorrono a determinare un identico disvalore.

L'osservanza del presente Codice Etico costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della missione aziendale di E.R. Lux s.r.l..

3. Soggetti destinatari del Codice Etico

Le disposizioni del presente Codice sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per l'Amministratore, nonché per tutto il personale, i collaboratori (consulenti, lavoratori autonomi) ed i fornitori.

4. Valore contrattuale ed efficacia del Codice Etico

Ogni destinatario è tenuto all'osservanza dei principi etici e delle norme contenute nel presente Codice.

La violazione da parte dei Destinatari delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instauratosi con E.R. Lux s.r.l. e può portare, a seconda dei casi e del tipo di soggetto inadempiente, ad azioni disciplinari, legali o all'applicazione di penali ovvero clausole di risoluzione previste contrattualmente.

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalla Società, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato, in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c.

La violazione delle disposizioni ivi presenti può configurare un illecito di natura disciplinare e, come tale, può essere altresì perseguibile e sanzionabile dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n.300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e può, eventualmente, comportare il risarcimento dei danni provocati alla Società.

Ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un reato.

Resta inteso che saranno rispettate tutte le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile alla nostra Società, in materia di



provvedimenti disciplinari. E.R. Lux s.r.l. si impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Quanto ai collaboratori, consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore della Società e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice ovvero di un estratto di esso, o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In particolare, qualora la violazione delle norme del Codice sia posta in essere da un Destinatario che non sia dipendente della E.R. Lux s.r.l. (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto legato da rapporti contrattuali con la Società), si prevede quale sanzione, la facoltà di risoluzione del relativo contratto o il recesso per giusta causa dallo stesso, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.



5. I nostri principi

Valorizzazione dell'investimento e delle risorse umane

La Società si adopera con l'obiettivo di valorizzare ed accrescere il valore dell'impresa per valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

La Società tutela e promuove le risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze e qualifiche di ciascun dipendente e collaboratore.

Devono inoltre essere rispettati i diritti individuali e le diversità evitando ogni forma di discriminazione. Devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona. In nessun modo devono essere previsti dei collegamenti con persone o associazioni che perseguono finalità terroristiche.

Rispetto delle norme

Nell'ambito dell'attività, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottati dalla Società.

Trasparenza nella comunicazione esterna

Tutte le forme di comunicazione devono essere orientate a soddisfare le esigenze informative di tutte le parti interessate, essere veritiere, corrette, non fuorvianti e orientate al principio della prudenza e del rispetto dei valori della collettività.

6. I nostri impegni

Rispetto delle leggi e dei regolamenti

E.R. Lux s.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nell'ordinamento locale, statale o comunitario in cui essa si trova ad operare. Ogni Soggetto destinatario deve quindi impegnarsi nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, collaboratori, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la E.R. Lux s.r.l. La Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I soggetti Destinatari, pertanto devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti: in caso di qualsiasi ipotesi di dubbio, o necessità di maggior chiarimenti, essi possono interpellare i nostri referenti della Società.

La Società dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua per i dipendenti sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

Ufficio del Personale e Responsabile Assunzioni

E.R. Lux s.r.l., in aggiunta al rispetto dei principi applicabili in materia di diritto del lavoro, favorisce lo sviluppo della professionalità di ciascuna risorsa attraverso:

- il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo;
- il divieto e la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base ad esempio a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale, età ed handicap;
- una formazione adeguata alla posizione di ciascuno;
- la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire una trasparente ed efficace ripartizione delle competenze, nonché da garantire ad ogni dipendente di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della Società;



- un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo dei poteri connessi alla delega ricevuta;
- la valorizzazione dello spirito innovativo, nel rispetto dei limiti delle responsabilità di ciascuno;
- una comunicazione interna chiara, precisa e veritiera; un uso corretto e riservato dei dati personali;
- luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza e alla salute di chi li utilizza.

In particolare, nei rapporti con i colleghi, ogni risorsa deve comportarsi in base a principi di correttezza, civile convivenza, in spirito di piena collaborazione.

Riguardo la sicurezza ed igiene del lavoro, E.R. Lux srl assicura un sistema aziendale idoneo a salvaguardare la salute dei lavoratori. A tal fine la Società garantisce:

- il rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi ai luoghi di lavoro, attrezzature, ecc.;
- la puntuale e concreta attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- un'attività di natura organizzativa, quali emergenze, pronto soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione con i rappresentanti dei lavoratori;
- una efficiente attività di sorveglianza sanitaria;
- la periodica e costante attività di formazione e informazione dei lavoratori;
- la vigilanza sul rispetto delle procedure di sicurezza da parte dei lavoratori;
- la corretta acquisizione di documentazione e certificazioni richieste dalla legge;
- verifiche periodiche del rispetto delle procedure adottate.

Le citate attività sono poste in essere attraverso un'articolazione di funzioni aziendali che assicura il rispetto di competenze tecniche e poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

E.R. Lux s.r.l. si impegna altresì a non impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato.

Rapporti con Fornitori e altri Collaboratori

Nei rapporti con i fornitori E.R. Lux s.r.l. si ispira a principi di legalità, lealtà ed efficienza.

E.R. Lux s.r.l. si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno nella condivisione dei principi e contenuti nel Codice Etico che definisce l'insieme dei valori ai quali tutte le imprese e i collaboratori esterni devono necessariamente ispirare le proprie condotte. La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso. Le relazioni con i fornitori sono regolate, oltreché dalle leggi, da opportune procedure e devono avvenire garantendo la massima trasparenza, in coerenza con le responsabilità, gli ambiti di competenza e le attività operative attribuite nonché nel rispetto del sistema di deleghe e dei principi organizzativi di segregazione tra compiti e responsabilità incompatibili.

La violazione delle norme contenute nel presente Codice, configurata quale contestazione della violazione e non accettazione delle giustificazioni eventualmente adottate, comporta la risoluzione del rapporto contrattuale in essere con E.R. Lux s.r.l.

Nell'ambito delle relazioni con i Consulenti esterni e altri collaboratori, gli Amministratori e i Dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei Consulenti esterni e collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;



- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco, in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Non è ammesso effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, consulenti, fornitori o altri soggetti terzi che operino per conto della E.R. Lux s.r.l., che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Società, devono essere "evitate" le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in un conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della società o la procuri a terzi.

Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni e eventi legati alla società.

In particolare, non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse.

Periodicamente sono definiti e concordati i limiti, le deroghe devono essere approvate dalla direzione. Tale principio si applica anche ad aspetti quali concessioni di prestiti, fidejussioni, mutui o affitti agevolati.

Al fine di concretizzare il perseguimento di tale principio, E.R. Lux s.r.l. ha predisposto i seguenti obblighi:

- rispettare le leggi e le norme interne della Società in tutti i rapporti personali e d'affari al di fuori della Società;
- evitare atti o rapporti che potrebbero essere o apparire in contrasto con gli obblighi derivanti da ciascuna funzione della Società o con gli interessi della stessa;
- valutare i vantaggi e gli svantaggi che potrebbero derivare all'azienda nel momento dell'accettazione di un qualsiasi incarico in un'altra azienda;
- segnalare alla Società (al diretto superiore o all'Organismo di Vigilanza) qualsiasi rapporto o situazione rilevante per l'attività della Società in cui siano coinvolti interessi personali ovvero di persone ad essi collegate (ad esempio: familiari, amici, conoscenti).

Eventuali conflitti di interesse, anche potenziali, con la Pubblica Amministrazione sono prevenuti e gestiti al momento dell'assegnazione dell'incarico o dell'avvio del rapporto di lavoro richiedendosi di sottoscrivere una apposita dichiarazione nella quale si impegna ad evitare situazioni tali da configurare un conflitto di interessi nell'ambito di rapporti intrattenuti con Rappresentanti di Pubbliche Amministrazioni, e, nel caso questo avvenga, informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto in potenziale conflitto deve astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi, ovvero anche compromettere l'immagine.

Tutela della salute e sicurezza sul lavoro



E.R. Lux s.r.l. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei lavoratori circa i rischi correlati alle attività svolte e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

E.R. Lux s.r.l. adotta adeguati sistemi di gestione della salute e della sicurezza del personale, operando soprattutto con azioni preventive nonché con attività di analisi, monitoraggio e controllo, in una prospettiva di miglioramento continuo.

Obiettivo di E.R. Lux s.r.l. è proteggere le risorse umane, ricercando le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e gli altri attori coinvolti nelle attività della Società.

Tutela Ambientale

L'azienda è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio di riferimento.

Per questa ragione, nello svolgimento della propria attività, E.R. Lux s.r.l. si impegna al rigoroso rispetto di tutta la legislazione e normativa ambientale applicabile al proprio settore, salvaguardando l'ambiente circostante e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio.

In tale ottica, quando promuove, progetta o affida a terzi la gestione di attività che generano impatti ambientali ovvero ancora lo smaltimento dei rifiuti prodotti, la E.R. Lux s.r.l. assicura la previa qualificazione tecnico-professionale dei fornitori impiegati, nonché la previsione di apposite clausole contrattuali che impongano il rispetto da parte degli stessi di tutte le normative ambientali applicabili, delle procedure previste e dei principi etici definiti da E.R. Lux s.r.l..

E.R. Lux s.r.l. garantisce in ogni caso l'individuazione e la creazione di appositi ruoli e funzioni e funzioni, anche attraverso la previsione di un sistema di adeguate deleghe e procure, che assicurino le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio in materia ambientale.

Operazioni finanziarie e transazioni

Ogni operazione e transazione deve essere legittima, correttamente autorizzata, registrata, verificabile e coerente con gli obiettivi della Società. In particolare, deve essere possibile verificare in ogni momento l'iter di decisione, autorizzazione e successivo svolgimento dell'operazione o transazione stessa.

Un'accurata documentazione delle operazioni e transazioni della Società è di fondamentale importanza.

Ogni operazione deve risultare da adeguato supporto documentale che consenta di procedere al controllo delle caratteristiche e delle motivazioni dell'operazione medesima, nonché di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con buon senso e buona fede. I relativi dati andranno riportati in modo accurato, obiettivo e onesto.

Tutti i dipendenti coinvolti nell'attività di formazione del bilancio e di documenti similari dovranno prestare la massima collaborazione, fornire informazioni complete e trasparenti, dati ed elaborazioni accurate, nonché segnalare la presenza di eventuali conflitti di interesse.

Le registrazioni contabili devono essere accurate e veritiere. Non devono essere falsificate voci, occultati o non registrati fondi, proprietà e transazioni.

Tutti i libri contabili e documenti finanziari devono essere conformi alle disposizioni di legge ed ai principi di contabilità comunemente accettati.

I dipendenti ed i soggetti che agiscono per conto della E.R. Lux s.r.l. debbono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità.



Relazioni con la Pubblica Amministrazione

La Società, gli Organi sociali, l'Amministratore, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto della stessa E.R. Lux s.r.l. con la Pubblica Amministrazione, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Comportamenti considerati accettabili nella normale prassi commerciale (quali, ad esempio, organizzare intrattenimenti, praticare sconti al di fuori delle normali condizioni commerciali, fornire qualsiasi altro bene o servizio di un certo valore) possono, viceversa, essere inaccettabili o in violazione di leggi e regolamenti, qualora tenuti nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Non è consentito promettere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro, doni, regali o altre utilità di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o dipendenti né della Pubblica Amministrazione.

Non è consentito offrire od accettare beni o prestazioni comunque di valore, al fine di ottenere un trattamento più favorevole per la Società in relazione a qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione.

Non sono consentiti atti di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia se commessi direttamente dalla Società o dai suoi dipendenti, sia se commessi tramite soggetti che agiscono per conto della E.R. Lux s.r.l. in Italia ed all'estero.

In caso di trattativa o partecipazione ad una gara con la Pubblica Amministrazione, il personale che partecipa alle procedure di aggiudicazione dell'appalto non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione, comprese quelle dei funzionari che trattano per conto della Pubblica Amministrazione, né di chiedere ed ottenere informazioni riservate.

Possono, inoltre, sussistere divieti di assunzione da parte di E.R. Lux s.r.l. di ex impiegati della Pubblica Amministrazione o loro parenti, che abbiano partecipato recentemente a relazioni commerciali con la Pubblica Amministrazione. È necessario, comunque, consultare l'Organismo di Vigilanza prima di intraprendere qualsiasi operazione sull'assunzione di tali persone.

Non è consentito destinare contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo stato o da altro ente pubblico, a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi; è fatto assoluto divieto di servirsi di artifici e raggiri per ottenerli.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dalla Società o da coloro che la rappresentano nel corso di trattative commerciali con la Pubblica Amministrazione andrà riportata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

La Società può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici, purché nel rispetto delle normative vigenti.

Nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, E.R. Lux s.r.l. vigila e garantisce il rispetto delle norme anticorruzione previste degli artt. 317 e s.s. c.p. e dalla Legge del 9 gennaio 2019 n.3 c.d. Spazzacorrotti.

Tutela dei dati personali

Fermo restando il rispetto della normativa specifica in materia di tutela dei dati personali (Reg. Ue 2016/679-Dlgs 196/2003 Codice Privacy), i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a trattare i dati personali di cui vengano a conoscenza nell'ambito della loro attività, nel rispetto della riservatezza, identità, dignità e immagine delle persone cui i dati appartengono. In particolare, ai destinatari non espressamente autorizzati è vietato utilizzare, registrare, comunicare e divulgare i dati personali di clienti, dipendenti, collaboratori, consulenti, partner commerciali o di terzi.



A coloro che non osservano tali disposizioni, si applicano le sanzioni amministrative e penali stabilite dal Regolamento e da specifica normativa nazionale in materia, nonché le sanzioni disciplinari previste in generale dai contratti collettivi e dalla normativa nazionale aziendale.

I Destinatari che, nell'esercizio delle loro attività, acquisiscono documenti, studi, progetti di lavoro (compresi i piani commerciali), processi tecnologici, dati e informazioni di qualsiasi tipo relativi, direttamente o indirettamente, alle attività di E.R. Lux s.r.l. hanno l'obbligo di custodirle e proteggerle in maniera adeguata e continua nel rispetto delle misure di sicurezza e dei processi adottati dalla Società ai sensi del Regolamento.

In particolare, i dati personali raccolti devono essere trattati secondo i principi affermati nel Regolamento in modo pertinente, adeguato e limitato alle finalità della raccolta.

È, in ogni caso, fatto obbligo ai Destinatari di astenersi dalla raccolta di dati personali ed informazioni riservate, che non rispettino i suddetti principi.

Rispetto della normativa antiriciclaggio

E.R. Lux s.r.l. garantisce la massima trasparenza, correttezza, e buona fede nelle transazioni commerciali con tutte le controparti, predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i reati di cui agli artt. 648 (ricettazione), 648 bis (riciclaggio), 648 ter (impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) e 648 ter 1 (autoriciclaggio) c.p. e si impegna ad osservare la normativa in materia di antiriciclaggio.

Nell'ambito della propria attività professionale, il personale di E.R. Lux s.r.l. non deve porre in essere comportamenti consistenti nell'utilizzazione, trasformazione od occultamento di capitali di provenienza illecita.

Con riferimento a tali comportamenti costituisce reato la sostituzione o il trasferimento di denaro in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di denaro, beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. E.R. Lux s.r.l. verifica la correttezza degli incarichi conferiti a soggetti terzi, la regolarità dei pagamenti e dei flussi finanziari, nonché degli adempimenti fiscali, della selezione dei soggetti offerenti i beni e servizi che la stessa Società intende acquistare, della fissazione dei criteri di valutazione delle offerte e verifica altresì tutte le informazioni relative all'attendibilità commerciale/ professionale dei fornitori e dei partner.

-Come principio generale di comportamento E.R. Lux s.r.l. comunica, senza ritardo, alle autorità di vigilanza di settore tutti gli atti o i fatti di cui venga a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti che possano costituire una violazione delle disposizioni emanate in relazione alle modalità di adempimento degli obblighi di adeguata verifica del cliente ed ai controlli interni volti a prevenire eventuali condotte di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Lotta ai reati transnazionali e criminalità organizzata

E.R. Lux s.r.l. riconosce l'alto valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si ispira lo Stato.

E' pertanto vietato qualsiasi comportamento essere collegato a reati anche transnazionali afferenti l'associazione per delinquere, anche di stampo mafioso, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connesse a reati transnazionali di criminalità organizzata o sora citati, o comunque di aiuto o finanziamento a tali attività o reati deve, salvo gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.



Lotta alla corruzione privata e rispetto della normativa in materia di reati societari

A) Lotta alla corruzione privata

- Ai sensi e per gli effetti degli art. 2635 e 2635 bis c.c. in materia di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati, la Società, al fine di rispettare i principi di correttezza e trasparenza, vigila affinché i Destinatari del presente Codice Etico non subiscano o siano autori di corruzione privata.

Pertanto, i Destinatari del presente Codice Etico non devono violare gli obblighi e i doveri inerenti il loro ufficio per ricevere (o perché hanno già ricevuto) promesse di denaro o di utilità e vantaggi vari.

E.R. Lux s.r.l. vieta di ricevere qualsiasi utilità e vantaggio, o solamente di accettarne la promessa, a prescindere dalla violazione dei propri doveri.

-Nello svolgimento di trattative, i Destinatari del presente Codice Etico non solo devono perseguire il miglior vantaggio per la Società, ma non devono accettare nessun tipo di promessa di utilità personale (denaro, beni, servizi, impiego futuro, vantaggi vari) fatta da uno degli offerenti, e nemmeno farsi influenzare da tali promesse nelle loro scelte.

B) Rispetto normativa in materia di reati societari

La gestione della Società è informata al rispetto dei principi di tutela del mercato e di garanzia della stabilità dell'economia pubblica e del settore assicurativo. Sono, pertanto, vietati i comportamenti contrastanti con tali principi, quali, a titolo esemplificativo:

- impedire le attività di controllo e di revisione spettanti ai Soci, Revisore ed altri organi sociali;
- effettuare, in pregiudizio di creditori, riduzioni del capitale sociale, scissioni, fusioni con altre società;
- omettere la comunicazione del conflitto di interessi;
- restituire indebitamente conferimenti;
- ripartire illegalmente utili e riserve;
- formare fittiziamente il capitale.

Rispetto della normativa in materia di reati tributari

E.R. Lux s.r.l. lavora prettamente con gli Enti Pubblici mediante la partecipazione a gare pubbliche e pertanto si impegna al rispetto delle disposizioni in materia di reati tributari previsti dal Dlgs 74/2000.

Tutti gli adempimenti fiscali tributari sono costantemente monitorati da personale interno, nonché da professionisti, consulenti esterni.

Corretto utilizzo dei sistemi informatici- riservatezza delle informazioni e tutela del diritto d'autore

Tutte le informazioni riservate o potenzialmente tali relativamente l'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non devono essere in nessun modo divulgate neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

Si rammenta che la privacy del dipendente o del collaboratore viene tutelata adottando tutte le misure e la salvaguardia per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

I dipendenti o collaboratori della società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.



Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla proprietà intellettuale e sulle tutele dei brevetti, con particolare riferimento al software ed alle opere d'ingegno.

Rapporti con il mercato

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto con i concorrenti.

Le comunicazioni e i contratti con i clienti devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette.

Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente.

Lo stile di comportamento del personale, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere trasparente, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente codice.

Sponsorizzazioni, regali, omaggi e benefici

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve, ove possibile, avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale.

Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e di sviluppo della nostra Società, come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza, tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati.

È vietato dare o promettere qualsiasi forma, regali, omaggi o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrano nelle ordinarie prassi consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della società prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere espressa autorizzazione alla Direzione.

È vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori della società di ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con la società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della società.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni strumento di lavoro fornito dalla società non deve in alcun modo essere utilizzato per fini in contrasto con gli obiettivi del presente codice o per scopi personali.

7. Whistleblowing- Segnalazioni di violazioni

In conformità al D.Lgs. 24/2023, entrato in vigore il 30 marzo 2023, che ha recepito nell'ordinamento italiano la Direttiva UE riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. Disciplina whistleblowing), ed in conformità alle relative Linee Guida Anac (approvate con delibera n.311 del 12 luglio 2023) e alle relative Linee Guida



Confindustria (ottobre 2023), E.R. Lux, ha istituito un proprio canale interno per la segnalazione di eventuali violazioni in materia 231.

Per gli aspetti operativi di funzionamento del predetto canale, si rimanda alla procedura di controllo interno whistleblowing (**Procedura n.24 e relativi allegati**), comunicata al personale dipendente e diffusa tramite il sito web della Società.

E.R. Lux ha affidato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto richiamato, all'Organismo di Vigilanza, nelle persone del suo Presidente, Avv. Francesco Amato e degli altri due membri, Dott.ssa Tamara Renzi e Dott. Nicola Orrù, la funzione di Gestore delle Segnalazioni.

Pertanto, tutti, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti di E.R. Lux, sono tenuti, attraverso il predetto canale, ad informare tempestivamente il Gestore delle Segnalazioni qualora vengano a conoscenza di potenziali violazioni, comportamenti o condotte illecite o anomale, anche omissive, non conformi al sistema di regole e procedure vigenti, tra le quali il presente Codice Etico e il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01.

Il Gestore delle Segnalazioni assicura i segnalanti contro ogni forma di discriminazione, garantendo la riservatezza dell'identità.

Si evidenzia che nei casi in cui, all'esito dell'analisi, risulti che la Segnalazione sia fondata, oppure infondata e sia stata effettuata con dolo o colpa grave del Segnalante, il Gestore delle Segnalazioni procederà a trasmettere il relativo rapporto alla funzione aziendale competente per la valutazione delle opportune iniziative, anche eventualmente disciplinari.

8. Diffusione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, il presente documento è divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari ed è diffuso mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.

Allegato 1

POLITICA AZIENDALE

La Direzione Generale nel sottolineare l'importanza di una gestione volta al miglioramento continuo nel rispetto degli indirizzi dettati dalla D.lgs. 231/2001 e dalle norme tecniche UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, SA8000, UNI CEI EN ISO 50001, PDR 125 definisce gli obiettivi che intende perseguire e gli impegni da assumere attraverso l'introduzione di un Sistema Integrato.



La Direzione Generale ritiene, infatti, di estrema importanza la gestione di un Sistema Integrato all'interno della propria organizzazione per garantire una costante ricerca ed impegno volti al miglioramento dei processi aziendali che consenta di garantire:

- Il rispetto della legalità
- la soddisfazione dei clienti
- l'assicurazione di un livello qualitativo costante dei prodotti e servizi forniti
- l'efficacia degli interventi
- l'analisi delle problematiche legate all'ambiente e alla sicurezza effettuando una valutazione dei propri aspetti legati all'ambiente e sicurezza, definendo gli obiettivi e le strategie da adottare e impegnandosi a raggiungerli nei tempi definiti

Gli obiettivi prioritari per il mantenimento ed il miglioramento continuo dei propri prodotti e servizi sono:

1. attuare in maniera sistematica i principi e le prescrizioni previste dai documenti del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi D.Lgs.n.231/2001 relativo alla responsabilità delle persone giuridiche e dalle norme tecniche UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, SA8000, UNI CEI EN ISO 50001, PDR 125
2. rispettare leggi, norme e regolamenti vigenti relativi ai settori in cui la società svolge le proprie attività
3. rispettare le prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, relativamente ai propri aspetti ambientali e di salute e sicurezza
4. aumentare la propria professionalità, migliorando l'immagine verso l'esterno
5. operare considerando il Sistema 231 come parte integrante della gestione aziendale, la cui conoscibilità deve essere garantita al personale e agli organi sociali
6. operare al fine di un continuo miglioramento del Sistema di gestione integrato
7. aumentare il livello di consapevolezza per perseguire un'efficace azione di prevenzione
8. migliore integrazione con il cliente, e con le parti interessate, per permettere di individuare meglio le loro esigenze ed adottare conseguenti azioni volte alla loro soddisfazione
9. rispetto dei requisiti contrattuali
10. costante determinazione nella ricerca ed eliminazione delle non conformità ed impegno costante nella prevenzione dei problemi, degli infortuni e incidenti e delle eventuali carenze;
11. individuazione di indicatori di prestazione e attribuzione di obiettivi precisi e misurabili per i processi fondamentali aziendali.
12. Perseguire un atteggiamento aperto e costruttivo nei confronti del pubblico, delle Autorità Pubbliche e delle parti interessate
13. Evitare sprechi e consumi non necessari di energia e di risorse naturali, inclusa l'acqua
14. Contenere la generazione di rifiuti e favorire la relativa gestione secondo una scala di priorità che privilegi, ove possibile il riutilizzo, il riciclo e il recupero di materie prime nonché la combustione con produzione di energia
15. Valutare con anticipo i nuovi servizi e prodotti al fine di identificare correttamente gli aspetti e gli effetti sulla sicurezza, salute e ambientali, assicurarne il controllo, anche ai fini del miglioramento delle prestazioni ambientali
16. Assicurare l'adozione di corretti comportamenti ambientali da parte dei fornitori e delle imprese che lavorano per conto dell'organizzazione, in linea con le prassi e le procedure dell'organizzazione



Tali indicatori e obiettivi sono raccolti in un Piano di miglioramento annuale

1. perseguimento di una collaborazione assidua e costante con i Fornitori di materiali e servizi allo scopo di attivare rapporti improntati alla legalità e ad una crescita continua e congiunta della qualità complessiva offerta al mercato, considerando anche le performance energetiche, ambientali e di sicurezza dei prodotti/servizi forniti;
2. assoluto rispetto delle leggi e normative vigenti in materia ambientale e di sicurezza, igiene del lavoro e antinfortunistica
3. perseguimento della soddisfazione di tutti lavoratori per le modalità di gestione del processo interno volto a prevenire gli infortuni e le malattie professionali;

Si intendono perseguire gli obiettivi sopra indicati attraverso:

- l'istituzione, formalizzazione e realizzazione di un Sistema di Gestione Integrato secondo il D.lgs. 231/2001 e le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, SA8000, UNI CEI EN ISO 50001, PDR 125,
- il continuo aggiornamento dei propri strumenti operativi,
- la promozione e l'implementazione di programmi di addestramento del personale a tutti i livelli al fine di ottimizzare il processo di crescita delle risorse umane,
- l'aggiornamento scientifico che permette di valutare e sperimentare le nuove proposte intervenute nei propri settori d'intervento.

Nella realizzazione di tale Politica, la Direzione si impegna a destinare le risorse necessarie sia in termini di personale che economiche.

La Direzione fa comunque presente che il conseguimento degli obiettivi sopra definiti è una responsabilità di tutto il personale di E.R. LUX S.r.l. e coinvolge quindi ogni funzione aziendale nell'ambito dei compiti assegnati.

Pertanto, la Direzione è impegnata ad assicurare che la presente Politica sia compresa, accettata e sostenuta a tutti i livelli organizzativi attraverso un'adeguata e costante formazione a tutto il personale che svolge funzioni che influenzano la qualità, l'ambiente e la sicurezza. Le registrazioni di tali attività di sensibilizzazione/formazione, generalmente realizzate tramite incontri e/o riunioni interne, è mantenuta dal Responsabile del Sistema Integrato.

Affinché la Politica per la qualità sia attuata al meglio, la Direzione Generale si impegna a supportarla con tutti gli strumenti tecnici, informatici e logistici ritenuti necessari.

La Direzione



Allegato 2

**IL SISTEMA DISCIPLINARE
DI
E.R. LUX S.R.L**



Revisione 0.1 del _____
Approvata dall' A.U.

Sommario

1. Il sistema disciplinare
2. Rapporti con Organo Amministrativo e Organo di controllo e relative misure applicabili
3. Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili
4. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
5. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato
6. Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili
7. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza e relative misure applicabili.
8. Gestione segnalazioni violazioni (whistleblowing) e relativi provvedimenti
9. Accertamento delle violazioni
10. Distribuzione



1. Il Sistema disciplinare

L'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel Modello 231/2001 costituisce un aspetto fondamentale nella gestione della responsabilità amministrativa dell'ente (art.6, comma 2, lett.e. del D.lgs.231/2001).

Le sanzioni si applicano in caso di violazione delle disposizioni del Modello indipendentemente dalla commissione o meno del reato e dall'esito dell'eventuale procedura penale avviata dall'Autorità giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema disciplinare è oggetto di monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare di E.R. Lux s.r.l. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari nel rispetto delle procedure interne, nonché di quanto previsto dalla normativa cogente e dalla contrattazione collettiva.

2. Rapporti con Organo Amministrativo e Organo di controllo e relative misure applicabili

Il modello 231/2001 è vincolante nei confronti dell'Organo Amministrativo (Amministratore Unico) e dell'Organo di Controllo (Sindaco Revisore).

L'eventuale sua violazione comporterà l'adozione dei provvedimenti più adeguati, prevedendosi anche, per il primo, se del caso, la revoca delle deleghe, mentre, per il secondo, la revoca dell'incarico per giusta causa.

Ogni provvedimento in merito all'Amministratore Unico sarà valutato dall'assemblea dei soci.

3. Rapporti con i Dirigenti e relative misure applicabili

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del dirigente in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231/2001 e dal D.lgs. 231/2001.

In caso di violazione l'Organo Amministrativo procede all'applicazione dei provvedimenti ritenuti consoni in conformità a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa senza preavviso nei casi più gravi.

Le sanzioni e la possibile richiesta di risarcimento danni sono correlate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale presenza di procedimenti disciplinari, alla volontarietà e gravità del comportamento, intendendo con ciò il livello di rischio a cui l'azienda può ritenersi esposta, ai sensi del D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta vietata.

4. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato

Per i dipendenti, la violazione delle misure indicate nel Modello 231/2001 costituisce un inadempimento contrattuale sanzionabile ai sensi del Regio Decreto n.148/1931, Artt. 37 e s.s.

All'interno delle lettere di assunzione viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del lavoratore in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice Etico.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

- immediatezza e tempestività della contestazione della violazione;



- concessione di termini precisi per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata;
- proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione;
- grado di volontarietà nella commissione della violazione.

Il sistema disciplinare attualmente adottato da E.R.LUX s.r.l. è in linea con le previsioni dei contratti di lavoro applicabili ed è munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza previsti dal D.lgs. 231/2001.

Nello specifico, in caso di inosservanza rispetto alle previsioni contenute nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Censura

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne del Modello 231/2001 o adozione di una condotta negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di piccole irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Multa

- carenze punibili con la censura ma che, per motivazioni specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (violazione ripetuta delle procedure interne previste nel Modello 231/2001);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta carente segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio per un periodo non superiore a 20 giorni.

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello, che abbiano comportato un danno all'azienda o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

d) Proroga del termine per l'aumento dello stipendio e della paga:

- falso o reticenza, in caso di inchiesta su irregolarità di servizio, allo scopo di occultare la verità;
- rifiuto di obbedire a precisi ordini di superiori, compresi quelli che richiamano o sono attinenti alle regole e comportamenti riportati nel Modello 231/2001;
- calunnie o diffamazioni verso la Società, che possano recare un danno reputazionale o allo stesso servizio erogato.

e) Retrocessione

- violazione delle prescrizioni previste del Modello 231/2001 con un comportamento tale da prefigurare un'ipotesi di reato sanzionata D.Lgs. 231/2001.

f) Destituzione

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.Lgs 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal decreto stesso, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea, del rapporto stesso.



5. Rapporti con i lavoratori dipendenti a tempo determinato

Per i lavoratori dipendenti a tempo determinato il mancato rispetto delle singole regole comportamentali previste dal Modello 231 è da considerarsi come illecito disciplinare.

In caso di mancato rispetto delle previsioni contenute del Modello 231/2001, in proporzione alla gravità delle infrazioni, verranno applicate le seguenti sanzioni:

a) Biasimo inflitto verbalmente

lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello231.

b) Biasimo inflitto per iscritto

- nei casi di recidiva delle inosservanze previste al punto a)
- tolleranza o mancata segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

c) Multa

- carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello231);
- mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta mancata segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

d) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a dieci giorni:

- mancata osservanza delle procedure interne indicate nel Modello o negligenza rispetto alle prescrizioni del Modello che abbiano comportato un danno alla Società o l'abbiano esposta ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa conseguenze negative;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinare per essa riflessi negativi.

e) Licenziamento senza preavviso

- comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello231 e inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal D.lgs. 231/2001, tale da portare alla possibile applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da far mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, nemmeno temporanea del rapporto stesso.

6. Rapporti con parti terze: collaboratori esterni, professionisti, consulenti e relative misure applicabili.

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo o parasubordinato in caso di condotte difformi a quanto previsto dal Modello231 e tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

La Società si impegna a mettere a disposizione dei soggetti sopra indicati la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

7. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza e relative misure applicabili



Qualora uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza commetta accertata violazione del Modello 231 o del Codice Etico, ovvero ometta di adempiere ai propri doveri di vigilanza stabiliti dalla legge, nonché agli obblighi e ai compiti previsti dal Regolamento dell'Organismo stesso, l'Amministratore unico valuta la necessità di procedere con opportune misure.

8. Gestione segnalazioni violazioni (whistleblowing) e relativi provvedimenti

Di seguito, con specifico riferimento alla gestione delle segnalazioni illecite – whistleblowing ex D.Lgs. 24/2023, si elencano i comportamenti passibili di sanzioni disciplinare:

a) In capo all'Organo Amministrativo

- non istituzione di canali di segnalazione e mancata adozione di procedure whistleblowing conformi al D.Lgs. 24/2023;
- commissione di qualsiasi ritorsione- da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione whistleblowing ex D.Lgs.24/2023, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.

I Provvedimenti sanzionatori applicabili sono gli stessi previsti al precedente punto 2.

b) In capo al Gestore delle Segnalazioni

- non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza.

Il Provvedimento sanzionatorio applicabile nei confronti di tale soggetto, come previsto da specifiche clausola contrattuale inserite nella lettera di nomina, è l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

c) In capo a dipendenti (dirigenti e non dirigenti)

- commissione di qualsiasi ritorsione- da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una segnalazione whistleblowing ex D.Lgs.24/2023, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o altri soggetti specificatamente individuati dal D.Lgs. 24/2023;
- messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.

I Provvedimenti sanzionatori applicabili sono gli stessi previsti al precedente punto 3, 4 e 5.

8. Accertamento delle violazioni

Il Gestore del canale di segnalazione interna, ricevuta la segnalazione di violazione, tramite il canale istituiti da E.R. Lux, darà avvio alla procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs.24/2023, alle Linee Guida Anac.

L'irrogazione delle sanzioni resta di competenza all'Organo Amministrativo.

In ogni caso, è previsto il necessario coinvolgimento dell'OdV, nella procedura di successiva irrogazione delle sanzioni in caso di violazione delle Regole che compongono il Modello.



Non potrà, pertanto, essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

In caso di accertamento della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero di accertamento della sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave, lo stesso è soggetto a sanzione disciplinare di cui al presente sistema e al CCNL.

10. Distribuzione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

Deve essere diffuso mediante la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale.